



Yaşlı Sorunları Araştırma Dergisi (YSAD)
Elderly Issues Research Journal (EIRJ)
Cilt (Vol.) 10, Sayı (Number) 1, 2017, Sayfa (Pages) 14-28
ISSN 1308-5816
<http://dergipark.ulakbim.gov.tr/yasad/>

Gümüş Ekonomi ve Aktif Yaşlanma Bağlamında Yaşlı İstihdamı

Tunç DEMİRBILEK*¹ & Ayşenur ÖKTEM ÖZGÜR*

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İZMİR / Türkiye

Geliş Tarihi: 21 Ekim 2016
Kabul Tarihi: 20 Ocak 2017
Yayın Tarihi: 27 Ocak 2017

Derleme Makale

ÖZET

Çalışmada gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma bağlamında yaşlı istihdamının önemi incelenmektedir. Yaşlıların yaşam kalitesi ve aktif yaşlanmaları açısından gümüş ekonomi, yaşlı bireylerin çalışmaya devam edebilmeleri, sağlıklı kalmaları, topluma katkıda bulunmaya devam etmeleri için daha fazla olanağın sunulmasını gerektirmektedir. Bu doğrultuda, gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma bireylere sosyal güvenlik, sağlık ve toplumsal yaşama katılım ile istihdam açısından fırsatlar sunarak yaşam kalitelerini artırmayı hedeflemektedir. Buradan hareketle çalışmada, öncelikle yaşlanma, aktif yaşlanma ve gümüş ekonomi kavramları ele alınacak, daha sonra ise yaşlı istihdamı ve yaşlı istihdamına yönelik politikalar irdelenecektir.

Anahtar Kelimeler: Yaşlanma, gümüş ekonomi, aktif yaşlanma, yaşlı istihdam

ABSTRACT

The importance of elderly employment in the context of silver economy and active aging has been examined in this study. In the sense of life quality and active aging of the old, the silver economy has more opportunities to offer; it allows older people to continue working, stay healthy and keep contributing to the society. Therefore, the aim of silver economy and active aging is to increase the quality of life of elderly people by offering opportunities for individuals in terms of social security, health and participation in social life and employment. From this point of view, in this study, first, the concepts of aging, active aging and silver economy will be analyzed theoretically and then elderly employment and its policies will be addressed.

Key Words: Ageing, silver economy, active ageing, elderly employment

(Elderly employment in the context of silver economy and active aging)

¹ Sorumlu Yazar İletişim: t.demirbilek@deu.edu.tr

1.GİRİŞ

Demografik yapıdaki dönüşümlerin etkisiyle ortalama yaşam süresi artmaktadır. Buna karşın, nüfus artış hızının düşmesi nüfusun yaşlanmasına neden olmaktadır. Toplumsal yapı unsurları ve bunların dinamik özelliğinin etkisiyle yaşanan değişimler yaşlanan nüfus ile ilgili çalışma ve çabaların yoğunlaşması gerekliliğini de beraberinde getirmiştir. Nüfusun yaşlanması ile ortaya çıkan demografik dönüşüm, kuşaklar arası gelir transferi yükünü de değiştirmektedir. Bu bağlamda, dünya genelindeki yaşlanma süreci, işgücü piyasaları ve gelecek nesiller açısından sorun teşkil etmekle birlikte, ekonomik büyüme ve iş yaratma bakımından da yeni fırsatlar sunması nedeniyle önemlidir. Bu noktada, hem yaşlanan nüfusa uyarlanmış ürün ve hizmetler için yeni piyasaların oluşması, hem de yaşlanma ile bağlantılı kamu harcamalarının sürdürülebilirliğini geliştirme ihtiyacından gümüş ekonomi ortaya çıkmıştır.

Gümüş ekonomi kavramının içeriği, yaşlanma ve yaşlanmanın sunduğu olanaklara bütünsel bir bakış açısı taşımaktadır. Bu bağlamda gümüş ekonomi, yaşlılara yönelik çevre inşa etme, 50 yaş ve üzeri bireyler için istihdam olanakları yaratma, yaşam boyu öğrenme, becerilerini güncel tutma, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturma, yaşlı çalışanlara ve engelli statüsünde olanların değişen çalışma koşullarına uyum düzeylerini geliştirme, yaş ayrımcılığı ile mücadele etme ve önleyici sağlık bakımı gibi politikaları kapsamaktadır. Gümüş ekonomide öncelik, yaşlanan nüfusun topluma ve ekonomik faaliyetlere dahil edilmesidir. Yaşlıların yaşam kalitesinin sağlanması için, ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte yenilikçi politikaların, ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi ve aktif yaşlanmanın sağlanması amaçlanmaktadır. Yaşlı bireylerin çalışma yaşamında aktif olarak rol alabilmelerine, sağlıklı kalabilmelerine, topluma katkıda bulunmaya devam etmeleri için daha fazla fırsatın sunulmasına önem verilmektedir. Bu nedenle, aktif olma kavramı yalnızca fiziki anlamda sağlıklı olup aktif olma ve işgücüne katılma durumunu değil, aynı zamanda sosyal ve kültürel katılımı da içermektedir. Buradan hareketle, çalışmada ilk olarak yaşlılık, gümüş ekonomi ve aktif yaşlanma kavramları incelenecektir. Daha sonra ise, gümüş ekonomi bağlamında aktif yaşlanmaya yönelik politikalar çeşitli ülke örnekleri ile uluslararası bağlamda değerlendirilecek ve ülkemizdeki uygulamalar irdelenecektir.

2.YAŞLANMA VE AKTİF YAŞLANMA

Yaşlanma, bireyin psikolojisinde, zihinsel yeteneklerinde ve sosyal ilişkilerinde değişikliklere neden olan normal ve kaçınılmaz bir süreç niteliğindedir. Genellikle, çalışma ve fiziksel iş yapma kapasitesi yaşa bağlı olarak azalmaktadır. Yaşlılıkla birlikte, fonksiyonlarda ve davranışlarda değişiklikler meydana gelmekte ve yeni duruma uyum zorluğu yaşanmaktadır (Demirbilek, 2005:210).

Yaşlanmanın tek bir tanımı bulunmamaktadır. Genellikle kronolojik, biyolojik, psikolojik ve toplumsal yaşlanma olarak dört açıdan incelenmektedir. Kronolojik yaşlanma, bireyin doğumundan itibaren içinde bulunduğu zamana kadar olan yıllara bağlı olarak geçirdiği yaşlanma sürecini ifade etmektedir (Akçay, 2011:13). Biyolojik yaşlanma ise, kalıtım, sağlık ve iş gücüne göre saptanan yaşlanma olarak tanımlanmaktadır (MEB, 2011:7). Buna göre, kronolojik yaş bireyin doğumunu; biyolojik yaş vücudunun biyolojik durumunu belirtmektedir. Yaşlanma, her bireyde aynı hızda gerçekleşmediğinden, kronolojik yaşa bağlı yaşlanma ile biyolojik yaşlanma farklı dönemlerde ortaya çıkabilmektedir. Gerçekten, bazı bireyler kronolojik yaşları ilerlediği halde genç, kronolojik yaşları genç olduğu halde yaşlı sayılabilmektedir (Şanlıer & Baykan 2001:336).

Bireyin kronolojik ve biyolojik yaşlanma süreci, kuşkusuz psikolojik yaşlanmasını da etkileyecektir. Psikolojik yaşlanma, yaşlılığın sorunlarına başarılı uyum sürecidir (Akçay, 2011:13). Diğer bir deyişle, bireyin yaşamı boyunca elde ettiği deneyimlerinin

artmasına bağlı olarak meydana gelen davranış değişiklikleridir (Demirbilek, 2005:211). Son olarak, toplumsal yaşlanma ise, bireyin sosyal statüsü, rolleri, beklenti ve normlarındaki değişimlerin yanı sıra, toplumun da yaşlanma ve yaşlılarla ilgili kalıp yargılarını, değerlerini ve tutumlarını esas almaktadır (Akçay, 2011:15). Yaşlılık dönemine ilişkin standart bir kronolojik yaş saptaması yapmak mümkün olamamakla birlikte, Dünya Sağlık Örgütü (WHO), gelişmiş ülkelerin çok büyük kısmında kronolojik yaşlılığın başlangıcını 65 ve üzeri yaş olarak kabul etmekte, ancak bu sınırın gelişmemiş ülkeler için yüksek olacağını belirtmektedir. Bu nedenle, örgüt zaman zaman 60 ve üzeri yaştaki bireyleri de yaşlı olarak kabul etmekte olup, 80 yaş üzerindeki bireyleri ise en yaşlı olarak tanımlamaktadır (WHO 1999:11). Birleşmiş Milletler (BM) 60 yaş ve üzeri nüfusu, OECD ise 65 ve üzeri yaştaki nüfusu yaşlı nüfus olarak kabul etmiştir (UN, 2013:3; OECDSTAT, 2016a).

Yaşlılığı açıklayan üç yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar, yapısalıcı, aktivite ve sosyal çatışma yaklaşımları olup, yaşlılık kavram ve sürecinin daha iyi anlaşılmasına yardımcı olmaktadır. Yapısalıcı yaklaşımın savunucularından Cumming ve Henry (1961), yaşlanmayla birlikte fiziksel gerileme ve ölümün toplumun yapısını bozabileceğini ifade etmektedirler. Buna karşılık, toplum aşamalı olarak statüleri ve rolleri yaşlıdan gençlere aktarır. Dolayısıyla yapısalıcı yaklaşım, "yaşamdan ilişik kesme kuramı" olarak nitelendirilmektedir. Yaşamdan ilişik kesme yaklaşımı, yaşlanan bireylerin sorumluluk pozisyonlarından uzaklaştırılmasıyla toplumun düzenli işleyişini sürdürmesi düşüncesidir. Yaklaşım, toplumun bireylerden yaşlanırken sorumlulukları aşamalı olarak kaldırdığını ileri sürmektedir. Buna göre, 60 yaşına gelmiş pek çok birey emekliliği düşünmelidir. Emeklilik, her zaman pasif olmak anlamına gelmemektedir. Bazı bireyler emekli olduktan sonra yeni bir kariyere başlayabilir, diğer bazıları hobileri veya gönüllü işlerle meşgul olabilirler. Ancak, emeklilik ya da sonrası herkes için aynı olamamakta ve bazı sınırlılıklarla karşılaşılabilir. Özellikle son yıllarda pek çok çalışan, her ne kadar 60 yaşlarına gelse de gelire ihtiyacı olduğu için işten ayrılamamaktadır. Ekonomik durumunun iyi ya da kötü olması fark etmeksizin bazı yaşlılar, arkadaş ve sosyal prestiji ile hoşlandıkları işlerini bırakmak istemezler (Macionis, 2013:399). Ancak, toplumsal kurumların yaşlıların ihtiyaçlarını yeterince karşılayamaması yaşlılığı bir sosyal soruna dönüştürebilmektedir. Yaşlı bireyin yaşamını akrabaları arasında geçirmesine imkan veren geniş aile, endüstrileşme sürecinde büyük ölçüde sosyal hareketlilik nedeniyle daralmış ve çekirdek aileye dönüşmüştür. Yaşlıların faydalı görülen pek çok fonksiyonu, toplumun diğer sosyal kurumlarına geçmiştir. Örneğin, büyükanne veya büyükbaba olarak yaşlılar önceden torunlarının sosyalleşmesinde, beceri kazanmasında ve sosyal değer ve normları edinmelerinde önemli rol oynamışlardır. Günümüzde ise, söz konusu fonksiyonlar, hızla değişen dünyada gerekli görülen yetenekleri yaşlıların yeterince taşıyamaması gerekçesiyle eğitim kurumları tarafından yerine getirilmektedir. Fonksiyon kaybına uğrayan yaşlılar, pasif duruma gelerek evde ya da huzur evleri gibi kurumlarda yaşamlarını sürdürmek zorunda kalmaktadırlar (Demirbilek, 2005:230).

Yapısalıcı yaklaşıma gelen eleştirilerin ışığında aktivite yaklaşımı geliştirilmiştir. Söz konusu yaklaşım, toplumda sosyal etkileşim ve ilişkilerin daha sık olmasının, yaşlılıkta daha fazla yaşam doyumu, gelişmiş öz imaj ve olumlu uyum sağlayacağını savunmaktadır. Yaşlılar aktif kalarak hem kendi fiziksel iyiliklerini hem de psikolojik iyilik hallerini geliştirme yeteneklerini koruyabilirler. Pek çok aktivite kuramcısına göre, toplumun çıkarları, yaşlı bireylerin çıkarlarıyla uzlaşmaz durumdadır. Yaş ayrımcılığı ya da bireyin yaşı ile ilgili kalıplaşmış düşünceler genç ve yaşlı bireylerin toplumda uyum içinde yaşamalarında engel oluşturmaktadır. Yaş ayrımcılığı gibi yaşa bağlı dışlanmanın kurumsallaşmış şekilleri, toplumsal yaşama aktif olarak katılan

yaşlı bireyler için de cesaret kırıcı formel bir araç olmaktadır. Söz konusu engeller, yaşlı bireylerin toplumdan geri çekilmesine neden olma eğilimindedir. Aktivite kuramcıları bu düşüncenin tam aksine, toplumun yaşlı bireylerinin aktif kalarak ve özellikle izole bir yaşama girmeye direnerek, daha mutlu ve daha sağlıklı yaşayabileceğini iddia etmektedirler (Parrillo, 2008:20). Bu noktada, aktif yaşlanma önem kazanmaktadır. WHO'ya göre aktif yaşlanma süreci, yaşlıların günlük yaşamlarında sosyal, ekonomik ve kültürel aktivitelere katılımlarını esas alır. Aktif yaşlanma sürecini toplumdaki ekonomik, sosyal, çevresel, bireysel, davranışsal, sosyal koşullar belirlemektedir. Yaşlı bireyler herhangi bir engellilik durumları olması halinde bile toplumda yürütülen faaliyetlere katılabilirler, deneyimlerini daha genç kuşaklara aktarabilirler. Bu süreç onların ailelerine, akralarına ve içinde buldukları topluma katkılarını artırabilmektedir (WHO, 2002:12; WHO, 2016).

Yaşlılıkta aktivite, informelden formele doğru farklı şekillerde gerçekleşebilir. Enformel aktiviteler; akrabalar, komşular, arkadaşlar veya diğer tanıdıklarla ilişkiler biçiminde olabilirken, formel aktiviteler dernekler veya kulüpler aracılığıyla gerçekleşmektedir. Aktif olmak, hastalık veya sakatlık durumu olan yaşlıları aktivitelerden uzaklaştırmasına rağmen, yaşam doyumunu yükseltmektedir. Hem formel hem de enformel sosyal destek, yaşlıların sağlık durumlarını ve yaşam şanslarını da arttırmaktadır. Bu tür olumlu etkiler, toplumda yaşlı bireylerin anlamlı rolleri sürdürmesine yeterince olanak tanınmasına bağlıdır. Bazı durumlarda, yaşlılara orta yaşlarda sürdürdükleri rollerin devamı için fırsat sunulurken, bazı durumlarda ise artık geçerli olmayan roller değiştirilerek yeni roller kazandırılması sağlamaya imkan verilir. Söz konusu aktiviteler, kuşkusuz yaşlıların yaşamlarında toplumsal rol istikrarını destekleyecektir. Bireylerin yaşlılık öncesindeki statüsü ve ondan kaynaklı rolleri ile yaşlılık statüsüne geçtikten sonra ortaya çıkan rolleri arasında uyum ve dengenin sağlanmasını ifade eden rol istikrarı (Demirbilek, 2007:136) ve yaşlı bireylerin aktif kalması, yaşlılıkta bireylerin yaşam biçimlerinin ani bir değişimle yıkıcı ve zarar verici olabilmesi bakımından büyük önem taşımaktadır (Parrillo, 2008:20). Ancak aktivite yaklaşımı, üretken faaliyetleri teşvik eden çeşitli oluşumlara girmeye engelleyen ve sanki bir lütufmuş gibi davranan toplumun sosyoekonomik özelliklerinden dolayı eleştirilmektedir. Bu nedenle, yaşlılarla ilgili dernek, kulüp gibi çeşitli kuruluşların oluşturulması önem arz etmeyecek ve aktiflik ve yaşam doyumunu arasındaki ilişki yalnızca daha eğitilmiş ve toplumun yüksek sosyal sınıfı içinde olan yaşlılar için geçerli olacaktır. Dolayısıyla, bu yaklaşımın yetersizliği, yaşlıların durumu ile ilgili pek çok sorunu (yoksulluk, imkanlardan yoksun olma vb.) görmezden gelmesidir (Macionis, 2013:400). Buradan hareketle sosyal çatışma yaklaşımı ortaya atılmış, yaklaşım yaşlanma ve eşitsizlik üzerine odaklanmıştır.

Sosyal çatışma yaklaşımı, farklı yaş gruplarındaki bireylerin sosyal kaynaklara ve fırsatlara erişim sürecinde ortaya çıkan eşitsizliklere odaklanan bir yaklaşımdır. Dolayısıyla, yaş toplumsal tabakalaşmanın bir boyutudur. Yaklaşım, kapitalist ekonominin yaşa dayalı bir hiyerarşi yarattığını iddia eder ve toplumun az üretken olan herhangi bir yaş grubundaki bireyleri değersizleştirdiğini belirtir. Çalışmayan yaşlılar, işe yaramaz bireyler olarak görülüp, dışlanabilmektedir. Diğer yandan, orta yaştaki bireyler güç sahibi olmaktan, fırsat ve ayrıcalıkların fazla olmasından hoşlanırken, 25 yaş altı bireyler ise işsizlikten dolayı yoksulluk riski ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu nedenle, işverenler ücretleri düşük tutmak için, yaşlılar yerine genç işgücünü tercih edebilmektedirler. Yaşlı nüfus içinde sınıf, ırk, etnik köken ve cinsiyet gibi farklılıklar da eşitsizlikler yaratabilir. Bu bağlamda, bazı yaşlılar daha gelişmiş tıbbi bakıma erişmek ve yaşlılık döneminde diğer yaşlılara göre daha fazla bireysel doyuma ulaşmak için ekonomik güvenceye sahipken, yoksul bireyler ya da özellikle kadınlar ise yaşlanırken hem cinsiyet hem de yaş temelli ayrımcılığın sosyal

ve ekonomik olumsuzluklarından dolayı dezavantajlı duruma düşerler (Macionis, 2013:400).

3.GÜMÜŞ EKONOMİ VE ÖZELLİKLERİ

Demografik geçişlerden kaynaklanan yaşlanma, ölüm oranlarının azalması ile doğum hızının düşmesinin birlikte takip ettiği bir süreçtir. Bu süreç, toplam nüfus içinde çocuk oranının daha da düşmesine ve yaşlı oranının artmasına neden olmaktadır. Yaşlanma, her yerde yaşanmakla birlikte kapsamı ve hızı değişmektedir. Yaşlanma, gelişmiş ülkeler için birkaç on yıldır önemli bir soruna işaret etmekteyken, gelişmekte olan ülkeler bu sorunu nüfusun yaşlanması, ölüm ve doğum oranlarının azalmasından dolayı yeni yeni deneyimlemektedirler. Gelişmekte olan ülkelerde yaşlı nüfusun artış hızı, gelişmiş ülkelere göre daha fazladır. Dünyanın yaşlı nüfusunun, daha az gelişmiş bölgelerde giderek daha fazla yoğunlaşacağı anlaşılmaktadır (UN, 2013:3).

AB Komisyonu'nun 2015 Yaşlanma Raporu'na göre, AB'de 2013 yılında 65 yaş üzeri her bir bireyin çalışma çağındaki dört bireyden alınan kaynaklarla desteklendiği, 2060 yılına gelindiğinde ise bu desteğin iki çalışana kadar düşeceği öngörülmektedir (Eatock, 2015:1). Ülkemizde ise, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından yapılan nüfus projeksiyonları uyarınca, 2013 yılında 5,9 milyon olan 65 yaş üzeri nüfusun 2023 yılında 8,6 milyon ve 2050 yılında ise 19,5 milyon olacağı tahmin edilmektedir. Bu rakamın, pek çok Avrupa ülkesinin nüfusundan daha büyük bir kitleyi oluşturacağı vurgulanmaktadır (TÜİK, 2013; Kanun Tasarısı, 26.01.2015). Son birkaç 10 yılda OECD ülkelerinde 65 yaş üzeri nüfusun payı artmaktadır. 2010 yılında OECD nüfusunun yaklaşık %15'i 65 yaşın üzerindeyken, bu oranın 2050 yılına kadar %26'ya çıkacağı öngörülmektedir ve özellikle 80 yaş üzerindeki nüfusun payındaki artış daha dikkat çekici hale gelecektir. OECD alanı dışında kalan az gelişmiş bölgeler hala genç nüfus yoğunluğuna sahip olmalarına rağmen, bu ülkelerin yaşlı nüfus profilinin yüzyılın ortasına kadar OECD üyesi gelişmiş ülkelerin yaşlı nüfus profili ile benzer bir noktaya gelmesi beklenmektedir. Bu bağlamda, gelecekte yaşlanmanın bir dizi ciddi sorunlar oluşturması kaçınılmazdır. Yaşlılar için sağlık ve uzun dönemli bakım harcamalarının, OECD ülkelerinin çoğunda milli gelirden daha fazla artacağı tahmin edilmektedir. Ayrıca, yaşlanma çalışanların verimlilik performansı üzerinde de olumsuz etkiler meydana getirebilir. Son yıllarda, politika tartışmaları bu baskıların en iyi şekilde nasıl azaltılacağı üzerine odaklanmaktadır. Yaşlanma, engellenemeyen ve önüne geçilemeyen bir olgu olduğu için, politika tartışmalarında söz konusu demografik değişim toplum üzerinde bir yük olarak görülme, daha çok yeni sosyal ve ekonomik fırsatların açılmasının bir yolu olarak değerlendirilmektedir (OECD, 2014:2).

Gümüş ekonomi farklı, ancak birbirleriyle ilişkili pek çok konuyu kapsamaktadır. Yaşlanan nüfusun ekonomik faaliyetler aracılığıyla içerilmesi ve yaşam kalitesinin sağlanması için, yaşlıların ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte yenilikçi politikaların, ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi, daha fazla büyüme ve istihdamın sağlanması gerekmektedir (Eatock, 2015:2). Gümüş ekonomi, yaşlanma ve yaşlanmanın sunduğu olanaklara bütünsel biçimde bakmaya çalışmaktadır. Geniş kapsamlı politikaların gelecekteki yönelimi ile ilgili olarak, yaşlılara yönelik çevre inşa etmek, 50 yaş ve üzeri bireyler için istihdam olanakları yaratmak, yaşam boyu öğrenme ve önleyici sağlık bakımı gibi politikaları içermektedir. Ayrıca, sağlık izleme, akıllı evler, sürücüsüz araçlar ve bakım robotları gibi yeni teknolojileri ve yaşlanma maliyetlerini düşürmek için söz konusu teknolojilerden yararlanmayı ve yaşlı bireylerin yaşam kalitesini iyileştirmeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda, gümüş ekonomi, aktif ve sağlıklı yaşlanmayı destekleme çabaları kapsamında 55-64 yaş arası yaşlı çalışanların istihdam oranını artırmayı ve gelecekte daha fazla yaşlı bakımı ve sağlık çalışanları

ihtiyacı için istihdam olanaklarını bir araya getirmeyi hedeflemektedir. Örneğin, bu temalar 2001 Mart ayında Stokholm Avrupa Konseyi toplantısında ele alınmış ve 2002 yılında BM'nin yaşlanma üzerine deklarasyonu ve Uluslararası Eylem Planında sağlığın iyileştirilmesi ve yaşlılıkta refahın ve destekleyici çevrelerin sağlanmasına vurgu yapılmıştır (Eatock, 2015:2).

2008 yılında Avrupa Parlamentosu, gümüş ekonomi ile ilgili birtakım kararlar alıp, çeşitli temalara değinmiştir. Yaşlı bireylerin ürün ve boş zaman tüketimi ile bakım ve sosyal yardım hizmetleri, ekonomik sektörlerde gelişme yaratmaktadır. Bu bağlamda, üye ülkelerin yaşlı bireylerin ekonomik ve sosyal katılımlarını sağlama ve onların sosyal ve finansal yaşam koşullarını iyileştirme ve fiziksel iyilik haline özel önem veren teşvikler yapma önerisini ileri sürmüştür. Ayrıca, koruyucu ve bütünsel yaş yönetimi tekniklerinin geliştirilmesi ve işgücü piyasasında yaşlıların rolünün teşvik edilmesi ya da artırılması ve esnek çalışma uygulamalarına uyum için işverenlerin desteklenmesi konusunda da üye ülkelere öneri yapılmıştır. Bunların yanı sıra, yaşam boyu öğrenme ve yaşlıların becerilerinin güncellenmesine yönelik çalışan yardım programları, yaşlı çalışanların ve eğer varsa onların engellilik durumlarına uygun iyi bir çalışma ortamı ve yaş ayrımcılığı ile mücadele üzerinde durulmuştur (Eatock, 2015:2). 2015 yılında ise, Avrupa Komisyonu gümüş ekonomiyi "ürün ve hizmetler de dahil olmak üzere, 50 yaş ve üzeri bireylerin ihtiyaçlarına hizmet veren ekonomik faaliyetlerin tümü" olarak tanımlamıştır (EC, 2015:10-11). Gümüş ekonomi bağlamında, genel olarak 50 yaş alt sınır olmasına rağmen uygulanabilir olmak üzere yaş aralıklarının farklılık gösterebileceği özellikle vurgulanmaktadır. Ayrıca, yaşlılıkta hem üretici hem de tüketici olarak ekonomik faaliyetlerde bulunabilmek amacıyla daha aktif içerme koşulları ile maliyeti daha az ve daha etkin sağlık ve sosyal bakım hizmetlerini kapsayan politikaların oluşturulmasına doğru bir eğilim bulunmaktadır (Eatock, 2015:5).

4. GÜMÜŞ EKONOMİ VE AKTİF YAŞLANMA AÇISINDAN YAŞLI İSTİHDAMININ DURUMU

Aktif yaşlanma anlayışına göre, yaşlı birey sayısının hızla artması büyük bir gümüş piyasa oluşturmaktadır. Yaşlılar, sabit bir gelire geçinmek zorunda olmakla birlikte, sahip olduklarını koruma ve yeniden değerlendirme alışkanlıklarına sahiptirler. Söz konusu tutum ve davranışların, kaynakları ve emeği israf eden, birçok gereksiz üretimi ihtiyacı gibi gösteren günümüz piyasaları üzerinde de düzenleyici bir etkisinin olması beklenmektedir. Buradan hareketle gümüş piyasa, hem gençler hem de çalışma isteği ve gücünde olan yaşlı bireyler için yeni istihdam alanlarının açılmasında da önemli bir role sahiptir (Dülger, 2012:39).

Yaşlı nüfusu yalnızca pasif konumda ve boş zaman geçirme faaliyetleri ile meşgul etmeyi düşünmek, gerek insani bakımdan bir hata, gerekse ekonomik bakımdan insan gücü kaynağı kaybı meydana getirecektir. Bu nedenle, ülkeler hızla bu kaynağı değerlendirmeye yönelmelidirler. Bu bağlamda, çoğunlukla hizmet sektöründe gelişmesi olası kurum, alan ve mesleklerden bazıları şunlardır: Yaşlı haklarında uzman hukukçular, çalışma istek ve gücüne sahip yaşlılara iş bulma şirketleri, yaşlı hemşireliği ve hasta bakıcılığı, yaşlı dostu bilgisayar ile internet kullanımı tasarımcılığı, yaşlılara yönelik halk eğitim programları, emekli üniversiteleri, yaşlı araştırma enstitüleri vb. Belirtilen alanlar ve meslekler yalnızca gençler ve orta yaş grubunda olanlar için değil, aynı zamanda dinç ve aktif yaşlılar için de geçerli iş alanları niteliğindedir (Dülger, 2012:40).

Sosyal, ekonomik ve kültürel etkinliklerle birlikte, spor, eğlence ve gönüllü faaliyetlere katılım, bireysel refahın artmasına ve devam etmesine katkıda bulunmaktadır. Yaşlı bireyler için işletmeler, çok kuşaklı etkileşimleri desteklemek ve teşvik etmek yoluyla, katılımı sağlamada önemli bir görev üstlenmektedir. İşgücü piyasasında, yaşlı

bireylerin istihdama devam etmek için elverişli olmaları ve sahip oldukları becerilerin çalışma yaşamı için değerli olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir. Yaşlı işgücünün üretim kapasitesi ile ilgili olarak işverenler arasında da olumlu bir tutumun teşvik edilmesi sağlanmalıdır. Ayrıca, sosyal dışlanma ile mücadele stratejisi olarak sivil ve kültürel katılımın sağlanması desteklenmelidir. Diğer yandan, yaşlıların deneyimlerinden ve görüşlerinden yararlanmak için her düzeyde karar alma süreçlerine katılmalarına olanak sağlanmalıdır. Yaşlı bireyler arzu ettikleri ve fiziksel olarak mesleki becerileri devam ettiği sürece, gelir getirici işlerde çalışabilmelidirler. Ancak, işsizlik, eksik istihdam ve işgücü piyasası katılımları genellikle bunu engellemekte ve yaşlı bireyler, enerjileri ve becerileri çalışmalarına imkan tanısa da, bundan mahrum kalabilmektedir (UN, 2002:21). Özellikle, daha genç işgücü varken, yaşlı işgücü çoğunlukla işgücü piyasasından tasfiye edilmektedir. Nitekim, genel ekonomik konjonktür, ülkenin gelişmişlik düzeyi ve ekonomik döngüsü, sosyal güvenlik ağının varlığı, işgücü piyasası kurumlarının etkinliği, eğitim ve sağlık imkanları, enformel sektörün boyutu ve iş mevzuatı gibi faktörler, yaşlı bireylerin işgücü piyasasındaki durumlarını farklılaştırır. Yaşlı bireyler için işgücü piyasalarının analizinde, işgücü arzı ve işgücü talebinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir. Yapılan analizlerde, ülkeler ve bölgeler için ortak gelişmeler ve genel eğilimler tespit edilmiştir. Son 30 yıllık süreçte, yaklaşık tüm endüstrileşmiş ülkelerde, yaşlıların işgücünden erken ayrılışında artış gözlenmektedir (Samorodov 1999:8).

Yaşlıların işgücüne katılma oranlarındaki düşme eğilimi, küresel düzeyde toplam işgücü arzında bir azalmaya neden olmaktadır. Tablo 1'de dünyadaki bölgelere göre 55 ve üzeri yaş grubunun işgücüne katılma oranları gösterilmektedir.

Tablo 1. Bölgelere göre 55 ve üzeri yaş grubunun işgücüne katılma oranları (Yüzde %) (1980-2020)

Bölge	Cinsiyet	1980	1990	2000	2010	2020
Afrika	Toplam	53,97	50,79	47,18	43,80	39,99
	Erkek	76,66	73,40	69,21	65,52	29,88
	Kadın	34,20	31,16	28,10	24,78	60,74
Asya	Toplam	42,96	39,05	35,19	33,01	51,12
	Erkek	66,84	63,16	58,04	55,69	20,12
	Kadın	20,58	16,15	13,56	11,57	9,85
Latin Amerika	Toplam	35,98	32,23	29,01	27,35	25,72
	Erkek	60,85	55,70	51,12	48,92	46,50
	Kadın	13,55	11,45	9,63	8,52	7,59
Kuzey Amerika	Toplam	32,26	28,37	28,32	30,61	28,36
	Erkek	45,30	41,31	41,99	45,10	42,29
	Kadın	22,25	18,57	17,95	19,24	17,18
Avrupa	Toplam	24,17	23,02	21,05	21,44	19,69
	Erkek	37,45	36,81	33,87	34,37	32,07
	Kadın	14,54	12,59	11,01	10,11	9,54

Kaynak: Samorodov, 1999: 11.

Tablo 1'de gösterildiği üzere, Avrupa ve Kuzey Amerika gibi gelişmiş bölgelerdeki yaşlıların işgücüne katılma oranları, Afrika ve Asya gibi az gelişmiş bölgelerin çok

altındadır. Ayrıca, yaşlı kadınların işgücüne katılım oranı yaşlı erkeklere göre genellikle daha düşüktür. Özellikle, Asya ve Avrupa ülkelerinde bu oran çok daha düşüktür. Gelişmiş ülkelerde, yaşlıların işgücüne katılım oranlarını azaltan faktörlerin başında yapısal işsizlik gelmektedir. Gelişmekte olan ülkelerde ise, ekonomik faaliyet oranları yaşla birlikte düşmekteyken, bu oran gelişmiş ülkelerde nadiren düşük düzeydedir. Gelişmekte olan ülkelerde işgücünün çoğunluğu kırsal alanlarda enformel işlerde istihdam edilmekte ve buna bağlı olarak emeklilik hakkına sahip olamamaktadır. Bu bölgelerde, emeklilik teşvikleri ve yeterli gelir olanağının olmaması, bireyleri mümkün olduğunca uzun süre çalışmaya zorlamaktadır. Sosyal koruma ve güvencenin olmaması bu bölgelerde yaşlı yoksulluğunu önemli ölçüde artırmaktadır (Samorodov, 1999:13).

Ülkemizde, aktif sigortalı sayısının pasif sigortalı sayısına göre daha fazla olmasının beklendiği 50-65 yaşları arasında, işgücüne katılım oranının düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu durum, sosyal güvenlik reformu sonucunda emeklilik yaşının 65 yaşa çıkarılması ile önlenmeye çalışılsa da, reformun etkilerinin çok kısa sürede oluşamayacağını göstermektedir (Avşar Kumaz & Yavuzkanat, 2012:131). OECD 2015 verilerine göre, ülkemizde 55-64 yaş grubunda toplam işgücüne katılım oranı % 34,2 düzeyindedir. Bu oran erkeklerde % 50,3 iken, kadınlarda ise %18,3'tür (OECDSTAT, 2016c). İstihdam oranına bakıldığında ise, 55-59 yaş grubunda toplam istihdam oranı 2015 OECD ülkeleri ortalaması % 67,6 düzeyindedir. Bu oran erkeklerde % 76, kadınlarda % 59,5'dir. Ülkemizde ise sırasıyla bu oranlar OECD ortalaması % 36,2, erkeklerde % 52 ve kadınlarda % 20,3'tür. Yine 2015 OECD verilerine göre, 60-64 yaş grubunda istihdam oranı OECD ortalaması % 47,5, erkeklerde % 56,3, kadınlarda ise % 39,4 olarak gerçekleşmiştir. OECD ülkeleri ile karşılaştırıldığında, ülkemizde bu yaş grubunun toplam istihdam oranı % 26,7'dir. Erkekler için % 39,3, kadınlar için ise % 14,6 olan bu oranın OECD ortalamasının oldukça altında kaldığı gözlenmektedir. Son olarak 65 ve üzeri yaş grubunun istihdam oranları incelendiğinde ise, OECD ortalamasının % 13,8 iken, ülkemizde bu oranın % 11,6 olduğu görülmektedir. 65 ve üzeri yaş grubunda da diğer gruplarda olduğu gibi özellikle kadınların istihdam oranı düşüktür (OECDSTAT, 2016e). Bu noktada, işgücü piyasasında yaşlı kadınları etkileyen faktörlerin üzerinde önemle durulması gerekmektedir. Düşük ücretler, çeşitli nedenlerle tamamlanamamış çalışma geçmişinden dolayı kariyer geliştirme eksikliği, aile bakım yükümlülükleri, toplumsal cinsiyet rolleri gibi faktörler kadınların ücretli bir işe katılımlarını etkilemekte ve yaşlılıklarında emekli olabilmek için gerekli koşulları sağlayamamalarına neden olmaktadır. Yoksulluk ve kadınların çalıştıkları süre boyunca düşük gelire sahip olmaları, yaşlılıkta da yoksulluğa yol açmaktadır (UN, 2002:22). Bu kesim, hem cinsiyetleri hem de yaşları bağlamında ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Sosyal güvencesizlik, yaşlılıkta ekonomik gelirin kaybı da eklendiğinde, kadınlar açısından daha dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Kadınlar yaşamlarının en güç dönemlerinde yoksulluk sorununu daha fazla yaşamaktadırlar (Buz, 2015:271). Özellikle, enformel sektörde kadınların yoğun olarak çalıştığı göz önünde bulundurulduğunda, yoksulluk arttıkça, güvencesiz işleri daha çok kabul etmek zorunda kaldıkları görülmektedir. İşgücü piyasasının kadınlara yönelik ayrımcı tutumları kadın yoksulluğunu artırmaktadır. Bu faktörler kadın yoksulluğunun ağırlaşmasına, kuşaklar boyunca sürmesine ve kalıcı duruma gelmesine yol açmaktadır (Şener, 2009:3-4).

İşletmelerde de aile dostu politikaların eksikliği, yaşlı bireylerin karşılaştıkları zorlukları daha da artırmaktadır. Özellikle 50-60 yaş grubundaki bireylerin işverenleri tarafından yoğun olarak ayrımcılığa tabi tutulduğu görülmektedir. Örneğin, iş ilanlarındaki yaş sınırlamaları istihdamın önünde önemli bir engeldir. İşverenler, genellikle eğitim programlarına girişi, 50 yaş altı çalışanlarla sınırlandırmaktadır.

Yaşlıların işe alımını olumsuz yönde etkileyen bir başka faktör, yaşlıların uygun beceri ve yeteneklerden yoksun olduğu düşüncesidir. Çoğu işveren yaşlı çalışanlara karşı, eğitilmelerinin zor olduğu, fazla ihtiyatlı davrandıkları, yeni teknolojilere uyum sağlayamadıkları ve esnek olmadıkları gibi önyargılarla yaklaşmaktadır. Bu tür önyargılar, söz konusu bireylerin yaşam döngüleri üzerinde güçlü etkiler yaratmaktadır (Alcock, May & Rowlingson, 2011:514).

Yaşlı işgücü arasındaki işsizlik, genel işsizlik oranlarının altında olmakla birlikte; bir kere işsiz kalan yaşlı çalışanın yeniden iş bulma olasılığının görece olarak daha düşük olduğu söylenebilir. Bu nedenle, yaşlı çalışanların uzun dönemli işsizliğe daha fazla maruz kaldığı ifade edilebilir. Tablo 2'de seçilmiş bazı ülkelerde yaşlı işgücünün işsizlik oranlarına yer verilmektedir.

Tablo 2. Seçilmiş bazı ülkelerde yaşlı işgücünün işsizlik oranları (%) (2015)

ÜLKE	İşsizlik Oranı (%)			12 ay ve daha uzun süreli işsizlerin oranı (%)	
	25-54 yaş	55-64 yaş	65 ve üzeri yaş	25-54 yaş	55 ve üzeri yaş
İngiltere	4,2	3,5	1,9	35,0	40,9
Kanada	5,8	6,1	4,5	10,5	18,0
Finlandiya	7,7	8,0	0,0	27,8	47,2
Fransa	9,2	7,4	2,7	46,3	63,7
Almanya	4,4	4,7	0,8	44,3	60,1
Japonya	3,4	3,1	2,0	38,4	33,3
Hollanda	5,6	8,1	4,8	45,5	68,4
Norveç	4,1	1,7	0,9	14,7	23,8
Türkiye	9,1	6,7	2,4	22,9	40,6
İspanya	20,6	18,6	4,1	51,9	70,9

Kaynak: OECDSTAT, 2016d.

OECD 2015 verilerine göre, İngiltere, Finlandiya, Fransa, Almanya, Hollanda, Türkiye ve İspanya'da 55 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlarda uzun süreli işsizlik oranları % 40'ın üzerindedir. Nüfusu daha yaşlı olan Japonya'da ise bu oran % 33'lerdedir. Ancak, Japonya'da zorunlu emeklilik yaşına gelene kadar istihdam koşullarının kötüleştiği görülmektedir (Samorodov, 1999:9). Dolayısıyla, yaşlı işsizlik oranları giderek artış göstermektedir.

Ülkemizde 55 ve üzeri yaş grubundaki işgücü, teknolojik gelişmeler nedeniyle niteliklerin hızla değerini kaybettiği işgücü piyasasında, çok sayıdaki genç ve yetişkin işgücü ile rekabet edememektedir. Bunun sonucunda, ya işsiz kalmakta ya da düşük ücretli kayıt dışı işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Özellikle ülkemizdeki kayıt dışı istihdam oranları incelendiğinde, 2014 yılı itibarıyla % 83,53 oranı ile kayıt dışı istihdamın en yüksek olduğu yaş grubu 65 ve üzeri yaşa sahip olanlardır. Bunu % 72,99 ile 60-64 yaş grubu, % 66,58 oranı ile de 15-19 yaş grubundaki genç nüfus takip etmektedir (SGK, 2016). İşgücü piyasasından yaşlı bireyleri tasfiye etmek için iki yola başvurulmaktadır. İlki, 50'li yaşlarına geldiğinde genç meslektaşlarına göre daha üretken olsa bile erken emeklilik uygulamasıdır. Diğeri ise, yaşlı işgücünü işgücü piyasasından tasfiye etmenin örtülü yolu olan sakatlık ödeneğini kullanmaktır (Samorodov, 1999:9). Ülkemizde de, geçmiş yıllarda erken emekliliğe olanak tanınması nedeniyle, bireyler genç yaşta emekli olmuş, ancak emekli aylıklarının

yetersizliği nedeni ile de tekrar çalışmak zorunda kalmışlardır (Öktem Özgür & Demirbilek, 2016:928). Süreç içerisinde emeklilik sistemine yönelik olarak gerçekleştirilen reformlar, ülkemizin de aralarında bulunduğu pek çok ülkede kamu emeklilik programından emekli olma koşullarını önemli ölçüde zorlaştırırken, bu durum elde edilecek karşılıkları da azaltmaktadır. İşgücü piyasasında artan standart dışı ve enformelleşme kapsamında düzensiz işlerin yaygınlığı dikkate alındığında, gerçekleşen reformlarla emekliliğe hak kazanmak için getirilen koşulların karşılanması neredeyse imkansız hale gelmektedir. Bu düzenlemelere karşılık emeklilik gelirinde ortaya çıkan azalma, sisteme yönelik olarak yapılan katkı ve söz konusu katkıya karşılık elde edilen gelir ilişkisini bozarak sistemin çekiciliğini azaltıcı yönde etkide bulunacaktır. Bu etkinin kayıt dışı istihdamın yaygınlığı dikkate alındığında, sisteme olan güveni azaltarak, kayıt dışılığı besleyici bir etki oluşturması mümkündür (Gökbayrak, 2011:179). Bir diğer anlatımla, iş güvencesinin olmadığı, kayıt dışılığın yaygın olduğu bir çalışma ortamında 9000 gün prim ödeme koşulunu sağlayıp emekli olabilmiş yaşlı bireyler de gitgide azalan emeklilik maaşlarıyla ve dolayısıyla artan yoksulluk riskiyle yüz yüze kalmaktadırlar. Kuşkusuz, emekli olunca gelirin azalması bireyleri ek gelir elde edebilmeleri için kayıt dışı istihdama yöneltecektir. OECD 2013 Emeklilik Sistemlerine Bakış Raporuna göre, reformlar gerçekleştirilmesine rağmen emekliler arasındaki gelir uçurumunun devam ettiğine vurgu yapılmaktadır. Emekli yoksulluğu pek çok ülkede düşerken, Türkiye ve Kanada'da %2 oranında artış göstermiştir (OECD, 2013:74).

5.YAŞLI İSTİHDAMINA YÖNELİK POLİTİKALAR

Ekonomileri geçiş sürecinde olan ülkeler ve gelişmekte olan ülkelerde, şu anda yaşlı olan çok sayıda birey enformel ekonomide, formel sektörün sağlamış olduğu yeterli çalışma koşulları ve sosyal korumadan mahrum çalışmaktadır. Pek çok gelişmiş ülke ve geçiş ekonomilerinde ortalama yaşam süresi emekliliği ya da emeklilik yaşını aşmaktadır. Bu ülkelerde ayrıca, doğum oranındaki azalma nedeniyle daha az birey işgücü piyasasına girmektedir. Söz konusu eğilim, beraberinde yaş ayrımcılığını getirmektedir. İşgücü kıtlığı, işgücü piyasasına giren gençlerin yoğunluğundaki azalma, yaşlanmakta olan işgücü ve erken emeklilik yöneliminden meydana gelmektedir. Bu bağlamda, esnek emeklilik, yeni iş düzenlemeleri, uyarlanabilir esnek çalışma çevresi ve engelli yaşlılar için mesleki rehabilitasyon gibi istihdam edilebilirliği artırmak için politikalar geliştirilmesi gereklidir ve bu tür politikalar, yaşlı bireylerin diğer etkinliklerle ücretli istihdamı birleştirmelerine izin verir (UN, 2002:21).

Hükümet ve işverenler, yaşlı işgücü ile ilgili sorunları temelde işletme düzeyinde değerlendirmektedir. Özellikle, benzer sorunların yaşandığı ülkelerde ikilem söz konusudur. Bu ikilem, bir yandan yaş ayrımcılığını sona erdirecek olan istihdamda yaşa bağlı körelmenin olup olmadığına, diğer yandan sadece kronolojik yaşlarına değil, yaşlıların sahip oldukları yeteneklere de bakılarak işlere eşit erişim fırsatı verilip verilmediğine ilişkindir. Buna karşılık, ABD'deki Yaşlılar Derneği'ne göre, yaşlı ve genç yetenekler arasında belirgin bir fark bulunmamaktadır. Bu bağlamda, yaşlı çalışanların beceri eksikliği işgücü piyasasındaki işlere yönelik bir eğitim ile giderilebilir ve bu sayede yaşlı işgücünün becerileri işgücü piyasasının gerekleri ile uyumlaştırılmış olur. Ayrıca, istihdam alternatiflerini iyileştirmeye ve bireyi işe uygun hale getirmeye mi; yoksa işin yaşlı işgücüne daha uyumlu getirilmesine mi, yoğunlaşılacaktır; buna karar verilmelidir. Bazı Avrupa ülkelerinde, özellikle Finlandiya'da yaşlı bireylerin istihdamla bütünleştirilmesi, işyeri ve işin dizaynındaki değişiklikler ile iş sağlığı ve güvenliğine yönelik ortak çabalarla gerçekleştirilmiştir. Finlandiya Yaşlı Çalışanlar Programı (1998-2002) yaşlı çalışanlara ve onlara sunulan hizmetlere yönelik tutumları iyileştirmenin yanı sıra, istihdam için hazır olmalarını da

gerçekleştirmeyi amaçlamıştır. Bu program, işin yapılandırılmasına ihtiyaç duyulduğunda esnek hale getirme konusunda farkındalık oluşturmuştur. Böylece, işverenler gerektiğinde bir yandan işe ilişkin görevleri, diğer yandan da çalışma saatlerini esnekleştirerek yaşlı istihdamını destekleyebilmektedir (Hirsch, 2003:12-13). Dolayısıyla, Finlandiya'da 55-64 yaş aralığındaki istihdam oranının %60,2, 64-69 yaş arası istihdam oranının da % 45,3 olması (OECDSTAT, 2016b) tesadüf değildir. İngiltere'de de yaş ayrımcılığının çalışma yaşının sonunda bulunan bireyleri etkilediği, 50 yaş ile kadınlar için 60, erkekler için ise 65 olan zorunlu emeklilik yaşı (OECD, 2013:357) arasındaki 2,7 milyon bireyin çalışmadığı, ancak bu toplam içinde yer alan ve sayıları 700 bin ile 1 milyon arasında olan bir kesimin de çalışmak istediği vurgulanmaktadır. Söz konusu durum, yaşlı işgücüne karşı ayrımcılık olduğunun göstergesidir (House of Commons Committee of Public Accounts, 2005:7). Keyfi kısıtlamalar olmaksızın eşit muamele ve fırsat eşitliğini destekleyen ve işte ayrımcılığı önleyen insan kaynakları uygulamaları ve ilkeleri sadece çalışanlar için değil, aynı zamanda işletmeler için de yararlıdır (ILO, 2007:9-10). Bu nedenle, daha çok kadınlara yönelik olarak yapılan ayrımcılıkta cam tavan² sendromu gibi, yaşlılara yönelik ayrımcılıkta da gri tavan sendromu³ olarak adlandırılan sorunla da mücadele edilmesi gerekmektedir. İş bulabilme, yaşlı bireylere yönelik engeller yüzünden oldukça zordur. Bu engeller, işyerinde yaşlı çalışanlara yönelik işe alma, eğitim ve işte tutma gibi konularda önyargı, işletmede yükselme için fırsatları kısıtlama, yetersiz eğitim olanakları ve yaşlı çalışanlara yönelik olumsuz tutumlar şeklindedir. Bu tür yaklaşım, yaşlılarda hayal kırıklığı, cesaretini yitirme ve depresyon gibi sorunlara yol açabilmektedir (Lockwood, 2003:2-3). İşletmelerde karşılaşılan katı ve sürekli ayrımcılık, yoksulluk ve sosyal dışlanmaya da neden olabilmektedir (ILO, 2007:9-10). New York'ta işgücünün grileşmesine ilişkin olarak yapılan bir araştırma, çok az sayıda işletmenin ve insan kaynakları yöneticisinin yaşlı işgücüne yönelik planlama ve düzenleme yaptığını ortaya koymaktadır. Bazı işletmeler, esnek çalışma saatleri, sürekli beceri eğitimi, çalışma saatlerini azaltma ve yaşlı çalışanlara ne istedikleri konusunda danışma ve kararlara katılma imkanı sunmaktadır (Lockwood, 2003:6).

Etkili bir yaş eşitliği stratejisinde temel adım, ayrımcılığa maruz kalan bireyler için etkili çözümler sağlamak ve istihdamda haksız yaş ayrımcılığını yasaklayıcı yasal düzenlemeler yapmaktır. Bu tür düzenlemeler, bireyler ve gruplar arasında ne zaman ve hangi koşullarda ayırım yapılabileceği ve yapılamayacağını açık bir şekilde belirtmek zorundadır (O'Conneide, 2005:11). Bu konuda bazı ülkeler mevzuatlarına yaş ayrımcılığını yasaklayan düzenlemeler koymuştur. Yaş ayrımcılığı karşıtı araçlar olarak, yaşlı çalışanları işte tutma, yaşlı işsizleri işe alma, eğitim ve yaş farkındalık programları kullanılmaktadır. Bunların yanında, özellikle AB ülkelerinde, emeklilik sisteminin finansal sürdürülebilirliğinin sağlanması ve erken emeklilik eğilimin tersine çevrilmesi amacıyla kullanılan yaygın politikalar, zorunlu emeklilik yaşının kaldırılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi, esnek ve kademeli emekliliğin tanıtılması, emeklilik için gerekli katkı yılının artırılması, katkı oranının artırılması ve faydanın azaltılmasıdır. Ancak, politikaların aynı zamanda tanımlanmış katkılar, özelleştirme ve fonlama yöntemini içeren teşvik uyumlu katkı planlarını esas alan

² Cam tavan geniş bir kavram olmakla birlikte, sıklıkla bireylerin kariyerinde yükselişinin önündeki ince ve görünmez bir engel olarak tanımlanmaktadır. Söz konusu engeller, çoğunlukla cinsiyet, ırk ya da etnik köken ile ilgili toplumsal önyargılardan kaynaklanmaktadır (Greenhaus & Callanan, 2006:333-334).

³ Gri tavan, yaşlı bireylerin çalışma arkadaşları veya yöneticiler tarafından ayrımcı davranışlara maruz kalmalarını ve özsaygılarının olumsuz etkilenmesini ifade etmektedir. Gri tavan, günümüzde özellikle işletmelerin yapısal olarak küçültülmesi ve yeniden yapılandırılması politikaları; yaşa yönelik önyargı ve ayrımcılık ile işgücü piyasasında değişen iş talepleri gibi nedenlerle giderek güçlenmektedir (Moseley & Dessinger, 2008:6).

sosyal güvenlik sistemlerine doğru kaydığı da gözlenmektedir (EU, 2003:17). Zorunlu emeklilik, istihdamda yaş ayrımcılığını etkileyen bir uygulama olarak görülmektedir. Çalışmaya devam etme ihtiyacı ve isteğinde olanlara emeklilik için belirli bir yaşın dayatılması yaş ayrımcılığını oluşturmaktadır. Diğer yandan, yaşlı çalışanlar arasındaki yüksek işsizlik oranları da yaş ayrımcılığını göstermekle birlikte, iş bulma kurumlarındaki yeniden eğitim programlarının eksikliği ve erken emeklilik politikaları vb. uygulamalarla risk daha da artmaktadır (Macnicol, 2005:33).

6.SONUÇ

Aktif yaşlanma anlayışı bağlamında, yaşlıların yaşlılık dönemini kendi ihtiyaçlarını gidererek ve başkasına muhtaç olmayarak geçirmelerinin sağlanması esas olmakla birlikte, ekonomik, sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarının da uygun politikalar ile karşılanması gerekmektedir. Günümüzde, yaşlılar toplumun önemli bir kısmını oluşturmaktadır ve yaşlılık toplumdaki herkesin bir gün karşılaşılabileceği risk ve sorunları beraberinde getirmektedir. Yaşlı bireyler, kronik hastalıklar, fiziksel ve zihinsel kapasitelerindeki azalmanın yanı sıra, sağlıklı olsalar bile, yaşlarından dolayı işgücü piyasasında ayrımcılığa maruz kalabilmektedirler. Dolayısıyla, gerek kendi fiziksel veya ruhsal sorunlarının, gerekse de işgücü piyasasında karşılaştıkları ayrımcı tutumların etkisiyle, sosyal dışlanma ile karşılaşmaktadırlar. Diğer yandan, yaşlanan nüfusa sahip ülkelerin, artan maliyetlerden dolayı ekonomik krizlere yatkın olacağı ve bu ülkelerde işgücünün yaşlanması ile çalışma çağındaki nüfusun da azalacağı düşünülmektedir. Bu yüzden, pek çok ülke emeklilik sigortası ve sağlık yardım planlarını yeniden düzenlemeye başlamış ya da özelleştirme yoluyla bu tür programlarda daha fazla etkinlik arayışına girerek, söz konusu desteklerden yararlanma koşullarını zorlaştırmıştır. Yaşlıların yaşadıkları sorunlar ve bunların çözümüne ilişkin etkin politikaların üretilmemesi, yaşlıların maliyet unsuru olarak görülmesi, giderek toplumdan izole olmalarına yol açmakta ve genel olarak yaşam kalitelerini azaltmaktadır.

Oysa, yaşlı bireylere fizyolojik ve sosyal ihtiyaçlarını karşılayabilecek düzeyde adil gelir ve sosyal güvenlik hakkı sunulmalıdır. Özellikle ülkemizde emekli aylıklarının düşük olduğu bilinmekte ve ciddi bir yaşlı yoksulluğu sorunu bulunmaktadır. Ayrıca, 55 ve üzeri yaş grubundaki bireylerin işsizlik oranının ortalama işsizlik oranından düşük olmasına rağmen, uzun dönemli işsizlik oranlarının % 40 dolaylarında olması, yaşlıların kayıt dışı çalışmak zorunda kalmalarına neden olmaktadır. Gerçekten, ülkemizde yaşlı nüfusta kayıt dışı istihdam oranları yüksek seyretmekte ve bu durum da yaşlıları sosyal korumadan mahrum bırakabilmektedir.

Günümüzün kapitalist üretim sisteminde yaşlıların sahip oldukları deneyim, bilgi ve beceriler hak ettiği değeri görmemekte, aksine yaşlılar ekonomiye yük olarak değerlendirilmektedir. Gümüş ekonomi ise, yaşlanan nüfusun toplumda ve ekonomik faaliyetlerde içerilmesi ve yaşam kalitesinin sağlanması için, yaşlıların ihtiyaçlarını karşılayacak nitelikte yenilikçi politikaların, ürünlerin ve hizmetlerin geliştirilmesi ve daha fazla büyüme ve istihdamın sağlanması gerektiği düşüncesine dayanmaktadır. Yaşlılar, yeni işler yaratılmasında topluma ve aktif yaşama katkıda bulunabilmeleri nedeniyle değerlidirler. Sahip oldukları deneyim, bilgi ve yetenekler doğrultusunda, daralan işgücü piyasasında değerli bir zenginlik olmalarının yanında, topluma ve ekonomiye hizmet etmeye istekli olabilmektedirler. Yaşlıların toplumda insan onuruna yakışır bir yaşam sürebilmeleri, büyük ölçüde yakın çevreleri, sağlık yardım programlarının etkinliği, işverenlerin olumlu tutumları ve kapsayıcı sosyal koruma ile sağlanabilir. Devlet de, yaşlıların yaşam kalitesini artırmak ve hem fiziksel hem de ruhsal olarak yaşamlarının önemli bir evresini oluşturan yaşlılık döneminin rahat geçmesini sağlamak için gereken önlemleri alarak politikalar üretmelidir. Ayrıca, herkes tarafından kullanılabilir ürün ve hizmetler ile erişilebilirliğin yaygınlaştırıldığı

yaşlı dostu çevreler yaratılması da uygun olacaktır. İş, aile yaşamı, barınma, hobiler ve boş zaman, seyahat ve toplu taşıma, sağlık ve sosyal bakım hizmetleri aktif ve sağlıklı yaşlanmayı gerçekleştirmek açısından çok önemlidir. Bu anlamda, gelişen gümüş ekonomi ile sağlıklı bir yaşlanma için belirli ürünler ve hizmetler aktif yaşlanmayı ve bağımsız yaşamayı destekleyebilir. Yaşlılar, bağımsızlıklarını sürdürebilmeleri ve toplumdan dışlanmamaları için, kendilerine özel ürün ve hizmetlerden yararlanabilmelidir. Özellikle yaşlılar arasında kronik hasta olanlar ile engellilerin gelişmiş teknolojik sistemlere erişimleri sağlanmalıdır. Bu tür destek ve hizmetler, yaşlı bireylerin daha uzun yıllar çalışmalarına yardımcı olmanın yanı sıra, emekli olduktan sonra aktif kalma ve bağımsızlıklarını koruma ile yüksek bir yaşam kalitesine sahip olmalarını da kolaylaştırmaktadır.

Sonuç olarak, çalışmak isteyen yaşlılar için sahip oldukları niteliklere göre istihdam olanakları sunulmalı ve yaşlılar için istedikleri ve yapabilecekleri sürece iş yaşamında kalmaları desteklenmelidir. Çalışma isteği ve gücüne sahip yaşlılara yönelik iş bulma kuruluşlarının oluşturulması, yaşlıların kendi işini kurma çabaları ve küçük girişimlerinin desteklenmesi, işe alımlarının teşvik edilmesi, işe alım süreçlerindeki ayırıcı tutumların önlenmesi, yaşlanan çalışanlara yardım programları hazırlanarak çalışma kapasitelerinin sürdürülmesi, emekliliğe geçişi kolaylaştıracak kademeli programların hazırlanması gibi uygulamalar gerçekleştirilerek aktif yaşlanma ve yaşam kalitesi sağlanmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akçay, C. (2011). *Yaşlılık, Kavramlar ve Kuramlar*. İstanbul: Kriter Yayınevi.
- Alcock, P., May, M. & Rowlingson, K. (2011). *Sosyal Politika Kuramları ve Uygulamalar*. (Ed. Bülent Özçelik), Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Avşar Kumaz, Ş. & Yavuzkanat, P. (2012). Türkiye'de yaşlılık yoksulluk ve sosyal içerme ekseninde sosyal yardımlar. *18-24 Mart Yaşlılara Saygı Haftası Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu Bildirileri Kitabı*, 23-135.
- Buz, S. (2015). Yaşlı bireylere yönelik yaş ayrımcılığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(53), 268-278.
- Demirbilek, S. (2005). *Sosyal Güvenlik Sosyolojisi*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- Demirbilek, S. (2007). Yaşlılık ve Emeklilik İlişkisinin Sosyolojik Boyutu. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, 10(1-2), 131-145.
- Dülger, İ. (2012). Dünyada ve Türkiye'de yaşlılığın değişen görünümü, değişen politikaları ve gelişen aktif yaşlanma kavramı. *18-24 Mart Yaşlılara Saygı Haftası Kuşaklararası Dayanışma ve Aktif Yaşlanma Sempozyumu Bildirileri Kitabı*, Ankara, 31-49.
- Eatock, D. (2015). *The Silver Economy Opportunities from Ageing*. Briefing, European Parliamentary Research Service.
- European Commission (EC), (2015). *Growing The European Silver Economy*. Background Paper.
- European Union (EU), (2003). *Older People in Working Life Presentation of Relevant Actions by Local and Regional Authorities*. European Communities, Brussel.
- Gökbayrak, Ş. (2011). İşgücü piyasaları ve sosyal güvenlikte dönüşüm ekseninde kadınların emeklilik güvencesi. *Çalışma ve Toplum*, 2, 165-190.
- Greenhaus, J.H. & Callanan, G.A. (2006). *Encyclopedia of Career Development*, California: SAGE Publications, Inc.
- Hirsch, D. (2003). *Crossroads after 50 Improving Choices in Work and Retirement*. UK: Joseph Rowntree Foundation.

- House of Commons Committee of Public Accounts, (2005). *Welfare to Work: Tackling the Barriers to the Employment of Older People*. London: The House of Commons.
- International Labour Organization (ILO), (2007). *Equality at work: Tackling the Challenges*. Geneva: International Labour Office.
- Lockwood, N.R. (2003). The aging workforce: The reality of the impact of older workers and eldercare in the workplace. *HR Magazine*, 48(2), 1-11.
- Macionis, J.J. (2013). *Sosyoloji*. (Çev. Vildan Akan), Ankara: Nobel Yayınları.
- Macnicol, J. (2005). *Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis*. New York: Cambridge University Press.
- Moseley, J.L. & Dessinger, J.C. (2008). Older worker-learners (OWLS) are here... and they are here to stay. *Performance Improvement*, 47(10), 5-8.
- O'Kinneide, C. (2005). *Age Discrimination and European Law*. European Commission.
- OECD, (2014). *Expert Consultation on The Silver Economy: Facts, Challenges and Opportunities*. Directorate For Science, Technology and Industry Committee on Digital Economy Policy, The Harris Manchester College Oxford, United Kingdom.
- OECD, (2013). *Pensions at a Glance 2013 OECD and G20 indicators*. OECD Publishing. http://dx.doi.org/10.1787/pension_glance-2013-en (27.08.2016).
- OECDSTAT. (2016a). Elderly Population. <https://data.oecd.org/pop/elderly-population.htm#indicator-chart> (27.08.2016).
- OECDSTAT. (2016b). LFS by Sex and Age Indicators: Employment-Population Ratios. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196> (28.08.2016).
- OECDSTAT. (2016c). LFS by Sex and Age - Indicators: Labour Force Participation Rate. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=6419> (29.08.2016).
- OECDSTAT. (2016d). Incidence of Unemployment by Duration. <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryId=64196#> (30.08.2016).
- OECDSTAT. (2016e). LFS by Sex and Age - Indicators: Employment-Population Ratios. <http://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=64197> (03.10.2016).
- Öktem Özgür, A. & Demirbilek, S. (2016). Türkiye'de kayıt dışı istihdam sorunu. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan Özel Sayı*, 891-948.
- Parrillo, V.N. (2008). *Encyclopedia of Social Problems*. California: SAGE Publications, Inc.
- Samorodov, A. (1999). *Ageing and Labour Markets for Older Workers*. ILO Employment and Training Papers, 33.
- Şanlıer, N. & Baykan, S. (2001). Aile içinde önemli yeri olan yaşlıların sağlık, sosyal, beslenme durumlarının tespiti ve evde bakımları için model önerisi. *1. Ulusal Aile Hizmetleri Sempozyumu: 2000'li Yıllarda Aile Hizmetleri*, 9-11 Mayıs 2001. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, Yayın No: 117, Ankara.
- Şener, Ü. (2009). *Kadın Yoksulluğu*. TEPAV Değerlendirme Notu, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1271312994r5658.Kadin_Yoksullugu.pdf, (27.08.2016).
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). *Nüfus Projeksiyonları, 2013-2075*. Sayı: 15844, 14.02.2013. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=15844> (17.10.2016).
- T.C. Başbakanlık Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü. Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı. (Kanun

- Tasarısı). Sayı: 31853594-101-1098-293, 26.01.2015, <http://www2.tbmm.gov.tr/d24/1/1-1013.pdf> (27.08.2016).
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB). (2011). *Aile ve Tüketici Hizmetleri Yaşlılık Süreci*. Milli Eğitim Bakanlığı, 762SHD030, Ankara.
- T.C. Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK). Türkiye'de Kayıt Dışı İstihdam Oranları. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/calisan/kayitdisi_istihdam/kayitdisi_istihdam_oranlari (28.08.2016).
- United Nations (UN). (2002). *Political Declaration and Madrid International Plan of Action on Ageing*. Second World Assembly on Ageing, Madrid.
- United Nations (UN) (2013). *World Population Ageing 2013*. Department of Economic and Social Affairs Population Division, New York.
- World Health Organization (WHO) (1999). *Men, Ageing and Health: Achieving Health Across the Life Span*. World Health Organization, Geneva.
- World Health Organization (WHO) (2002). *Active Ageing A Policy Framework*. Noncommunicable Disease Prevention and Health Promotion Department.
- World Health Organization (WHO). What is "Active Ageing"? http://www.who.int/ageing/active_ageing/en/ (27.08.2016).